

# HVORDAN BRUGER VI LEDELSESGRUNDLAGET?

## Når ledere gør ledere bedre

### LEDELSESFÆLLESSKABER

- samtale og netværk

Vi tror på, at vi sammen bliver bedre ledere ved at opbygge viden og relationer på tværs af fagområder og de mange forskellige typer enheder, vi er i kommunen.

Ud over de mødefora, der er en del af organisationens struktur, skal vi prioritere at udvikle og fastholde lederteams og relevante ledernetværk, hvor der er mulighed for at dele viden og refleksioner, der kan omsættes til handling i egen ledelsesopgave.



**Ledelsesgrundlaget har ingen værdi, hvis ikke vi anvender det. En stærk ledelseskæde er afgørende for oversættelsen og oplevelsen af, at ledelsesgrundlaget kan gøre en forskel.**

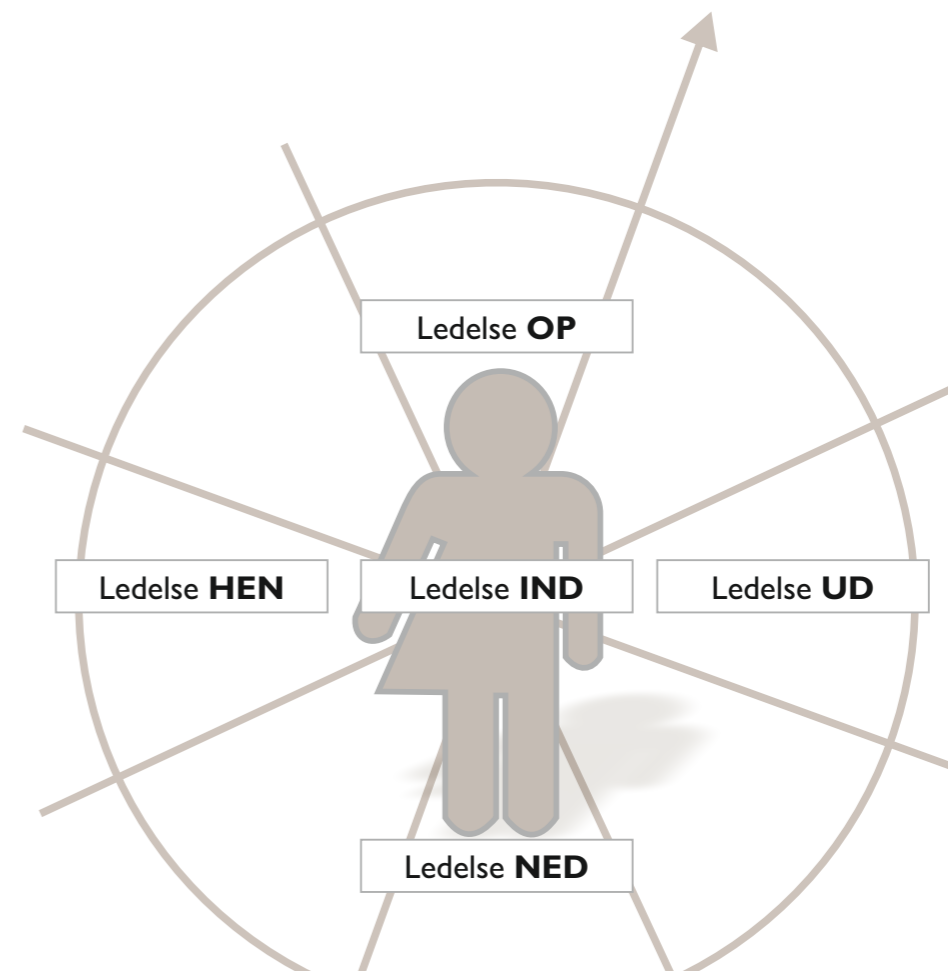
## Vigtige pointer

- ✓ Du skal oversætte ledelsesgrundlaget - og gerne i sammenhæng med MED-aftalen og øvrige styringsdokumenter.
- ✓ Ledelsesgrundlaget skal være genkendeligt i din adfærd.
- ✓ Du skal derfor sammen med både egen chef/leder, sammen med lederkollegaer og sammen med medarbejdere finde frem til, hvor ledelsesgrundlaget er nyttigt og hjælpsomt i forhold til konkrete opgaver, dilemmaer og egne handlinger.
- ✓ Tænk ledelsesgrundlaget ind i de eksisterende processer og arbejdsgange med en kobling til emner der skal drøftes og opgaver der skal løses.
- ✓ Brug ledelsesgrundlaget til LUS og MUS.
- ✓ Naviger rundt i ledelsesgrundlaget og find de emner og spørgsmål, der giver mening, er aktuelle og relevante.

# Hvordan?

## Opfølgning

Der vil løbende være opsamling på om ledelsesgrundlaget lever og gør en forskel. Ledelsesgrundlaget opdateres senest igen primo 2026.



## FAXE KOMMUNE LEDELSESGRUNDLAG

### VERSION 2024

Vi er her i Faxe Kommune for at skabe resultater og værdi, der gør en positiv forskel i borgernes liv. Det er den opgave politikere og alle ansatte i kommunen er fælles om – god ledelse er en forudsætning for at kunne lykkes.

Ledelse foregår sammen med og gennem andre. Ledelse viser sig i handling og adfærd, og det er gennem handling og adfærd - i samspil med andre - at vi giver udtryk for de grundlæggende værdier, vi står på.

Som ledere kan vi kun lykkes via samarbejdet, hvor man møder hinanden med respekt og anerkendelse for roller, opgaver og ansvar.

Ledelse er en disciplin i konstant bevægelse. Dialogen og samtalen er vigtig, når man skal sætte rammen for sit ledelsesrum og løse ledelsesopgaven.

Ledelsesgrundlaget i Faxe Kommune skal vise vejen til god ledelse. Med det i hånden kan den enkelte leder udvikle sin egen faglige og daglige ledelse – og ikke mindst gøre det sammen med sine medarbejdere, lederkollegaer og egen chef.

## Vi vil være en organisation kendetegnet ved:

**Den innovative kapacitet:** vi involverer, faciliterer, samarbejder og samskaber med borgere, virksomheder og andre aktører i omgivelserne.

**Lovmedholdelighed:** vi overholder og navigerer efter regulering, love, regler og udvikler løbende vores myndighedsudøvelse.

**Evnen til at styre ressourcerne,** levere ydelser og løse opgaverne produktivt, effektivt og ansvarligt.



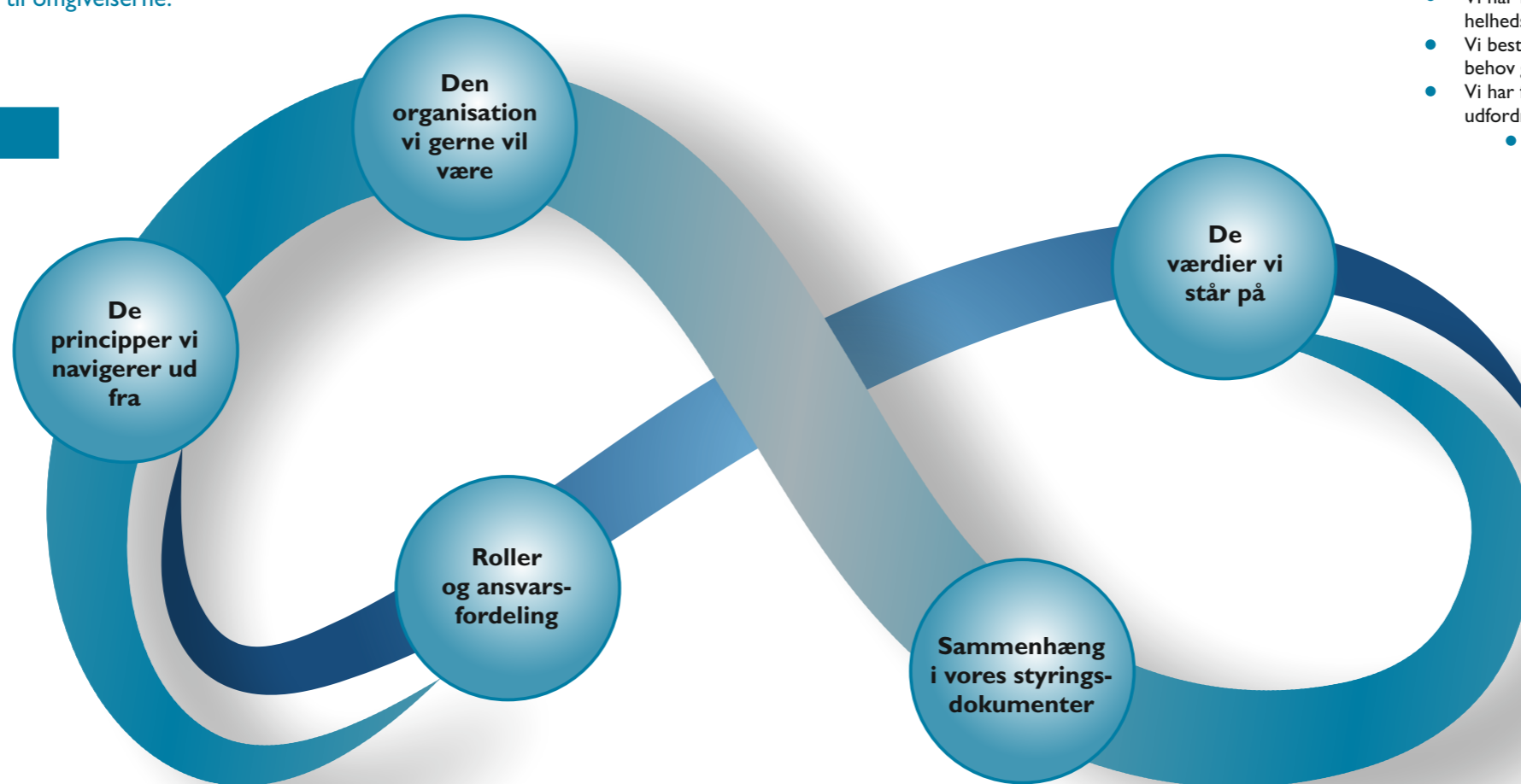
**Robusthed og tilpasningsevne** i både organisation og i relationerne til omgivelserne.

## Vi arbejder ud fra principperne om at:

- ✓ styrke samspillet med omgivelserne – borgere, virksomheder, foreninger.
- ✓ opgaven sætter holdet.
- ✓ skrue op for faglig og daglig ledelse.
- ✓ styrke fokus på kvalitet og resultater.
- ✓ samarbejde på tværs af fagligheder og organisatoriske strukturer: Det er vores udfordringer – og vores succeser.
- ✓ dialog og det gode arbejdsmiljø er en forudsætning for at kunne skabe resultater og løse opgaverne sammen med medarbejderne.

” **Værdier for god ledelse ... kommer til udtryk gennem handling og adfærd**

” **Værdier for god ledelse bliver synlige og mærkbare i samspillet med medarbejderne**



## TILLID

- Vi agerer troværdigt, holder hvad vi lover og følger op på aftaler.
- Vi arbejder målrettet med uddelegering af opgaver og ansvar og distribuerer af beslutningskompetence.
- Vi er forudsigelige og pålidelige, og sætter den fortrolighed vi har med andre højt.
- Vi tror på medarbejdernes evne og vilje til at løse opgaverne.
- Vi har en tidlig dialog og inddragelse, når vi skaber forandringer og håndterer udfordringer.

## RESPEKT

- Vi har en personlig adfærd der afspejler en professionel tilgang til vores rolle og opgave som leder.
- Vi har fokus på at tale positivt om andre og anerkende forskellighed i holdninger og kompetencer. Vi har blik for hinandens styrker og svagheder
- Vi respekterer borgernes, de pårørendes og medarbejdernes input og viden i beslutningsprocesser.
- Vi lytter til fællesskabet, inddrager andre i beslutninger og anerkender de forskellige roller i opgaveløsningen.

## HELHEDSTÆNKNING

- Vi har fokus på borgernes hele liv – vi ser borgerne i en helhedsorienteret kontekst frem for isolerede indsatser.
- Vi bestræber os på at imødekomme borgernes samlede behov gennem koordinerede og sammenhængende tiltag.
- Vi har fokus på rettidig handling; at forudse og håndtere udfordringer, før de vokser sig større.
  - Vi inddrager tværfaglige og tværsektorielle samarbejdspartnere og er åbne for fagligheder uden for organisationen.
  - Vi møder henvendelser fra kollegaer konstruktivt og sørger for at relevant information kan flyde frit mellem relevante og involverede parter.

## ORDENTLIGHED

- Vi er åbne i kommunikation og handling. Vi ved ikke alt og udviser derfor en nysgerrig tilgang til forståelse og læring.
- Vi er tydelige og retvisende i vores kommunikation.
- Vi deler vigtig viden, begrundet vores holdninger og forklarer vores beslutninger.
- Vi giver tid til eftertanke.
- Vi er loyale – står på mål for beslutninger, og gør beslutningsprocesser gennemsigtige.

DIREKTION	CENTERCHEFER	LEDERE AF LEDERE	LEDERE AF MEDARBEJDERE
Ansvar for den direkte politiske betjening, strategisk retning og kommunikation for organisationen som helhed, sammenhænge på tværs af og ud ad organisationen.	Sikrer fagligheden i og kvalificerer den politiske betjening, oversætter beslutninger, sikrer fælles ansvar og tværfaglige løsninger.	Implementering af beslutninger og strategier, sætter retning for den faglig ledelse, skaber muligheder og sætter rammer og vilkår for lederne.	Personaleledelse, tæt på mødet mellem kommunen, borgere og virksomheder, omsætter beslutninger og strategier til konkrete handlinger i opgaverne.

## SAMMENHÆNG I STYRINGS-DOKUMENTER

De centrale styringsdokumenter giver mandat til og begrundet særlige handlinger. De beskriver hvilke grundlæggende principper og processer, der gælder i organisationen. De centrale styringsdokumenter i Faxe Kommune:

- Ledelsesgrundlaget
- MED-aftalen – ny fra marts 2024
- Økonomiske politik – godkendes af byrådet ved hver periode
- Organisation og ledelse – opdateres ultimo 2024

Det gode samarbejde

Den gode ledelse

